

UVODNIK

ZAPOS LJIVOST – IZZIV ZA IZOBRAŽEVANJE

Lahko bi rekli, da je rdeča nit te številke revije zaposljivost, kar pa ni nujno vidno na prvi pogled. Teme, s katerimi se srečamo v člankih, se, ponekod tudi posredno, povezujejo z eno ali več kompetencami posameznikov v različnih vlogah, ali pa njihovih učencev, pomembnih za zaposljivost, s ponudbo programov, ki lahko povečajo zaposljivost, s problematiko samozaposlenih (na specifičnem področju) in podobno.

Priznavanje neformalno pridobljenega znanja je z zaposljivostjo povezano neposredno. Kot opozarja Borut Mikulec, je treba biti pri tem, v čigavem interesu se neformalno pridobljeno znanje sploh priznava in certificira, previden. Upravičeno se je vprašati, ali priznane kompetence vplivajo na zaposljivost posameznika in ali ima morda od tega več gospodarstvo ter na kakšen način. Način dela in zahteve delovnih mest se skoraj dnevno spreminjajo. Ali to ne pomeni, da bo v bližnji prihodnosti nesmiselno certificirati znanje, četudi v manjših paketih, kot so to nacionalne poklicne kvalifikacije? Avtor članka ugotavlja, da evropska politika vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja podpira predvsem ekonomski namen tega vrednotenja, ravno neformalno pridobljeno znanje (pa naj bo certificirano ali ne), ki je last posameznika, pa ima veliko vlogo tudi pri njegovi zaposljivosti in vzdrževanju zaposlenosti.

Eden izmed ciljev izobraževanja svetovalcev za področje kariernih orientacije je gotovo tudi vplivanje na zaposljivost uporabnikov tega svetovanja. Avtorica Maruša Goršak predstavlja program modularnega usposabljanja kariernih svetovalcev. Težišče tovrstnega svetovanja se je s področja poklicnega nagnilo na področje kariernega, kar sicer odpira posebna vsebinska vprašanja, vendar pa je nesporno, da vidik kariere pogosteje opominja na zaposljivost, kot je bilo to možno, dokler je bilo svetovanje vezano na področje posameznikovega poklica.

Razmišljamo lahko tudi o medsebojni povezanosti medkulturne kompetence učiteljev in zaposljivosti, in sicer na dva načina. Zadostna medkulturna kompetenca učiteljev najprej vpliva na njihovo lastno zaposljivost, ustreznost njihovega delovanja v novih delovnih razmerah, vpliva pa tudi na kasnejše kompetence otrok, ki jih ti učitelji poučujejo. Lahko da imajo medkulturne kompetence učiteljev multiplikativno vlogo. Avtorja Višnja in Tomislav Rajić ugotavljata, da srednješolski učitelji na Hrvaškem svojo medkulturno kompetenco dokaj visoko vrednotijo, in to tako z vidika odnosa, spretnosti kot znanja.

Avtorja predlagata nadaljnje raziskave, ki bi ponudile boljši vpogled v posameznikovo razumevanje lastne medkulturne kompetence; gotovo pa bi veljalo tovrstne raziskave razširiti tudi na vprašanja pozitivnih vplivov dobro razvite medkulturne kompetence na druga področja, tudi na zaposljivost. Tega se dotakne članek Sare Brezigar, ki ugotavlja, da se kljub vse večji raznolikosti v delovnih okoljih nasploh v slovenskih delovnih okoljih kulturna raznolikost zavrača, predvsem pa se v delovnih okoljih pri nas ne izkoriščajo prednosti, ki jih kulturna raznolikost lahko ponuja. K ozaveščenosti o pomenu kulturne raznolikosti lahko največ pripomorejo ravno ustrezno usposobljeni učitelji, ki znajo znanje in odprto naravnost ustrezno prenesti tudi na mlajšo populacijo, ki bo še izraziteje kot današnje generacije delovala v spremenjenih delovnih razmerah.

Popolnoma svoje poglavje zaposljivosti odpira segment samozaposlenih. Specifično s položajem samozaposlenih v kulturi se ukvarjata Irena Ograjenšek in Lejla Perviz, ki predlagata, da bi morali na tem področju vnesti izboljšave predvsem v obliki priznavanja večjih socialnih pravic ter večjega upoštevanja specifičnosti poklica in posebnih pogojev dela (samozaposlenih v kulturi). Prilagajanje individualnim potrebam področij bo tudi v drugih panogah vse bolj in bolj izraženo. Pogled na to, kako se je konkretnim potrebam v praksi prilagajala ponudba programov neformalnega izobraževanja odraslih, daje primerjava dveh zgodovinskih obdobj z vidika ponudbe teh programov na Zasavski ljudski univerzi. V prvem analiziranem obdobju (1984–1991) je bilo splošno neformalno izobraževanje odraslih veliko manj razširjeno kot v drugem obdobju (2004–2011), iz česar lahko sklepamo na spremenjen življenjski in delovni slog ljudi v zadnjih 30 letih.

Na prvi pogled se članki morda ne povezujejo, ob poglobitvi vanje pa sestavijo skupno temo, spodbujajo razmišljanje o delovanju, zaposlenosti, zaposljivosti, raznolikosti, samostojnosti, neodvisnosti ... v današnjih pogojih dela in življenja. Ne govorimo več o poklicih, temveč o karierah, ne govorimo več o diplomah, v ospredju so znanje in kompetence. Stalne službe in vnaprej opredeljene zahteve posameznega delovnega mesta so v izumiranju; vse manj je celo samih delovnih mest. Manj govorimo o kvantiteti, več o vsebini, kvaliteti znanja. Odgovornost ni več na strani države, delodajalcev, več je na posameznikih, četudi to odpira nove probleme in dvome. Tudi izobraževalni programi se individualizirajo (prek izbirnih predmetov, modularnega študija) ter so (lahko) v podporo zaposlovanju.

Danes pravzaprav povsod trčimo ob vprašanje zaposljivosti, razen ko gre za izobraževanje izključno za osebne potrebe, pa še to je vse pogostejše tesno prepleteno z delom posameznika. Kjerkoli naletimo na temo zaposljivosti, se sprašujemo, raziskujemo, kako se bo človek znašel, obnašal, obrnil, si znal pripraviti teren za svoje delovanje; kako se bo znal »unovčiti« (lahko rečemo, koliko bo zaposljiv) ob vse manjši podpori države tako pri izobraževanju kot pri zaposlovanju. Vsakdo pri tem potrebuje široko znanje, ki ga ponuja le stalno izpopolnjevanje, obenem pa so v teh novih razmerah pomembne tudi druge veščine, kompetence, ki jih zahteva današnje delo, in ki niso enkratne, nespremenljive, temveč se rojevajo nove, spreminjajo obstoječe, mnoge pa dobivajo neštete nove odtenke. Izobraževanje odraslih ima pri tem odločilno vlogo, pa naj bo prek izobraževanja učiteljev, ki

nato svoje znanje, spretnosti in odnos prenašajo drugim, prek kvalifikacij, ki imajo svojo vlogo in naj bi bile praviloma posledica kompetenc, pridobljenih z delom ali pa z izobraževanjem v odrasli dobi, prek programov, ki so ponujeni na posameznih izobraževalnih ustanovah za potrebe posameznega obdobja z vsemi njegovimi specifikami, prek pogojev, pod katerimi si zaposlenost v lastni režiji urejajo posamezniki na specifičnih področjih delovanja, prek kulturne kompetence vsakega med nami, tako v zasebnem življenju kot na delovnem mestu, prek poti (in stranpoti), ki jih ubere posameznikova kariera.

Polona Kelava